ONTARIO WOMEN'S DIRECTORATE

Year-End Report

Ontario
Women's
Directorate

1989-1990

Table of Contents

INTRODUCTION:
The Ontario Women's Directorate in 1989-90 3

BRANCH DESCRIPTIONS

Consultative Services Branch 5

Policy and Research Branch 10

Public Education and Program Services Branch 13

Corporate Services Branch 14

CONCLUSION 15

92-01341/

The Ontario Women's Directorate in 1989-90

This is a report of the seventh year of the Ontario Women's Directorate (OWD), an advocacy agency that works both within the provincial government and in Ontario's communities to further the economic, legal and social status of women.

The directorate reports to the Minister Responsible for Women's Issues, who speaks for women at the Cabinet table. In addition, the minister is also advised by the Ontario Advisory Council on the Status of Women, an "arms length" organization, that comments on the government's record in serving women.

Within the public service, the OWD represents women's interests to government policy-makers; it's the directorate's responsibility to assess the impact on women of proposed government legislation and programs.

When a new law or service will advance women's equality, the directorate shows its support. When a proposed plan holds problems for women, the directorate identifies the problem and works to resolve the conflict.

Staff of the directorate help shape the government's perspective on such diverse and sensitive issues as the ethics of new reproductive technologies or how women fare under laws that address such issues as employment standards, pay equity, old age pensions, and very importantly, violence against women.

The directorate acts to further the economic, social and legal equality of women. Although women have made considerable progress toward this goal, **much more** remains to be done. For instance:

- In Canada, today, at least one in eight women is assaulted by her husband or partner, and one in four women will be sexually assaulted, half of these assaults occurring to girls under the age of 17. In over 62 per cent of female homicides in 1988, women died as a result of domestic violence.
- Though nearly half the workforce today is female, and lifestyles have changed completely (only 16 per cent of families are led by a male breadwinner and a stay-at-home wife and/or mother) women encounter poverty more frequently than men. On average, in the 1980s, women in Ontario's paid labour-force earned 64.5 per

cent of what men earned, over half of them earning less than $15,000 per year. Less than 13 per cent of women who work full time earn over $30,000 a year, whereas 40 per cent of working men fall into this category.

Stereotypical ideas about what women want and what women can do needed to change these persistent attitudes.

Four strategic priorities guided the directorate's work in 1989-90:

- to develop effective means of eliminating poverty and other economic barriers for women;
- to work toward the achievement of equality in employment;
- to create a climate of opinion, and to initiate measures, which will eliminate violence against women;
- and to work toward eliminating sex-role stereotyping and other barriers to equality.

These are all complex issues, addressed by a variety of projects, and as a small organization (less than 100 staff) the directorate relies on partnerships to do its job. Outside government, the directorate encourages and supports leaders in many communities and sectors to make changes that will benefit women. The OWD has a track record of successful joint ventures with women's and community groups, with business, labour, and educators.

In addition, the directorate supports the Minister Responsible for Women's Issues in discussions and decisions at federal/provincial/territorial meetings on the status of women's issues.

The following descriptions of activity within the OWD's branches — Policy and Research, Consultative Services, Public Education Programs and Services, and Corporate Services — will serve to illustrate how this central agency serves all Ontarians through improving the lives of Ontario's women.

Consultative Services works with many sectors, including private and public sector employers, unions, educators and community groups, to develop projects that advance women's participation in the economy and in society. The branch concentrates on employment equity in the workplace and eliminating sex-role stereotyping in education. It offers consulting services, program development expertise and project grants to its partners. Responsibility for French language service co-ordination and compliance resides in this branch as does the directorate's Community Grants Program.

The branch has established successful partnerships with business and labour. This year it also increased its collaborative work with other ministries and with advocacy groups. Co-operative ventures make the most of the resources available to tackle the many issues that concern women.

HONORING ACHIEVEMENT IN EMPLOYMENT EQUITY

The sixth annual Achievement in Employment Equity Awards Dinner, held in March, 1990, recognized seven diverse employers and organizations. Each had promoted the hiring and advancement of people from the groups designated for employment equity — racial minorities, persons with disabilities and aboriginal people as well as women. Mavis Wilson, then Minister Responsible for Women's Issues, hosted the event in co-operation with the Ministers of Citizenship and Labour, and the Ministers Responsible for Disabled Persons and Native Affairs.

The seven winners of Employment Equity awards were the Anigawncigig Institute for Native Training and Development; the Coalition of Visible Minority Women; IBM Canada Ltd.; the Ontario Federation of Labour; Ryerson Polytechnical Institute and Faculty Association (joint award); the Social Planning Council of Metropolitan Toronto and the Urban Alliance on Race Relations (joint award); and Superior Performance Products (Canada) Ltd. The winners had developed a variety of employment equity initiatives from implementing goals and timetables for the recruitment of women faculty (Ryerson) to operating the most extensive workplace literacy program in North America (OFL).

PARTNERS FOR A NEW WORKPLACE

To help more organizations benefit through employment equity, the Change Agent program of the Consultative Services Branch works with companies, unions and community groups. Employment equity measures can be pilot tested in real workplaces to discover the results. The aim is to develop proven management methods that other organizations can apply or adapt. Therefore the heads of participating organizations must be willing to speak publicly about their Change Agent projects. The projects, which may include measures such as changing the hours of work or special staff training, are summarized in information tools that other

employers and organizations can use, such as publications or videos.

Since the Change Agent program began in 1986, a total of 36 one-year agreements have been signed. Twenty-two projects have now been completed, including nine concluded in 1989-90. This year the directorate contributed $314,000 to participants and seven projects were started, including one by the Ontario Metis and Aboriginal Association to confront racial stereotyping by profiling aboriginal women who have successful careers.

Another example is a project with Canada Packers, completed in 1989, that encourages discussion and understanding of employment equity by management and staff. This project produced a video and facilitator's guide to encourage discussion and understanding of employment equity by management and staff.

JOINING THE LINKS TOGETHER

To encourage more involvement by various sectors of society, the Consultative Services Branch presents various conferences and seminars on employment equity. For example, one conference focused on integrating employment equity into competitive strategies for the '90s, while another served as a meeting ground for employers seeking to hire workers from designated groups and the agencies who place these workers.

"Getting Started" employment equity workshops for small businesses were held in Cornwall, Peterborough, London and Sudbury. In a joint project funded by the Ministry of Skills Development, 30 community-based demonstration projects on women's access to apprenticeship were held around the province to encourage women to enter and complete non-traditional apprenticeships in the skilled trades. Links with employers, unions, school boards and community groups were vital to the staging of these demonstration projects.

EMPLOYMENT EQUITY FOR PUBLIC SECTOR ORGANIZATIONS:

Employment equity is as crucially important in the broader public sector as it is in private companies. And the major force for promoting employment equity in school boards, hospitals, municipalities, and colleges and universities is the Employment Equity Incentive Fund, co-ordinated by Consultative Services and administered by participating ministries.

Branch staff work with the Ministries of Health, Education, Colleges and Universities, and Municipal Affairs to help institutions raise awareness of employment equity among workers and management and to set up basic programs. For instance, incentive funding was made available for organizations to hire their first employment equity co-ordinators. This fiscal year, a total of $2,210,000 from the Employment Equity Incentive Fund was allocated to the broader public sector. Staff monitor results on an annual basis, through a review of reports compiled by ministries. A total of 396 organizations have accessed the fund to date.

To assist the process, Consultative Services provides employment equity co-ordinators in the broader public sector with resources such as workshops on program start-up, recruitment and selection, and information bulletins. Other projects in this area include a joint undertaking with the Municipality of Metropolitan Toronto to produce a video on workplace harassment. Staff also contributed expertise to the Human Resources Secretariat, which is developing an employment equity policy and implementation strategy within the Ontario Public Service.

EDUCATION EQUITY, WHERE IT ALL BEGINS

Consultative Services staff are actively involved in equity in career education because of its central importance to young women's future job opportunities. By working with community groups and providing resources to schools, staff help young people consider the full range of career options, including non-traditional work. Education equity is vital, because far too many girls are still dropping mathematics and science subjects in high school, and cutting themselves off from lucrative careers in science and technology.

Role-modelling, where people in non-traditional jobs speak to students, is a key strategy for achieving education equity. Whether the speaker is a women engineer or a male nurse, role-modelling shows students that interest and ability should guide career choices, rather than old-fashioned gender stereotypes.

The directorate helps create community role-modelling programs by developing and funding local pilot projects. Through the commitment of volunteer leaders from the community, many such projects have become thriving "locally-owned" ventures. In 1989-90, $20,000 in funding was provided to community role-modelling programs, as well as print and audio-visual resources developed by the directorate.

"More Than Just A Job," a video that profiles women and men in non-traditional jobs, was released in January. It is also available in a separate French version called "Ça prend du métier." In co-operation with the Public Education and Program Services Branch, six posters were developed that spotlight women in such non-traditional work as carpentry and truck driving.

Staff also provide consultative support to Queen's University new Centre for Excellence in Mathematics and Science, and have developed a bibliography of teaching materials encouraging girls to study mathematics, sciences and technical subjects.

FUNDING COMMUNITY-BASED PROJECTS

In another form of partnership, the directorate funds community projects that help to advance the four strategic priorities discussed in this report's introduction. Special emphasis is placed on projects by and for women who are particularly marginalized in society. This includes women who have disabilities or who are immigrant, aboriginal, francophone, poor or from racial minorities, as well as women living in rural areas, on farms or in northern Ontario.

In 1989-90 approximately $1,000,000 in projects grants was available to community and women's groups. In addition, the directorate received this year $160,000 for the community grants fund from the multicultural and race relations fund of the Ministry of Citizenship, to be used for immigrant and racial minority women's projects.

Ninety-seven projects such as workshops, publications and local awareness campaigns were supported by the community grants fund. For example, People First of Ontario, an advocacy group for people with developmental disabilities, produced a series of ten regional workshops on employment equity for women with developmental disabilities.

Consultative Services Branch

Built into the community grants program was an additional $400,000 earmarked for local public education projects on violence against women. The directorate distributed funds to 106 local groups for wife assault public education projects, and to 87 groups to do similiar education on the facts about sexual assault. Matching funding for francophone women's projects on wife assault was contributed by the federal Secretary of State through the Agreement for the Promotion of Official Languages.

The directorate encourages interested women's and community groups to get to know the directorate and its sources of funding while their projects are in the planning stage. Co-funding of grant requests is also a growing trend that the directorate supports because it stretches public funding.

Participating in an interministerial committee on access to government funding, representatives of the directorate and several other ministries met with immigrant and racial minority groups in Toronto, Hamilton, London and Thunder Bay, to provide information about the government funding process.

WORKING WITH FRANCOPHONE WOMEN

During 1989-90, when the French Language Services Act took effect, the directorate filled nine designated bilingual positions to better serve the needs of the francophone women's community.

Stronger ties between the directorate and francophone women were also developed through six regional consultations held in collaboration with the Ontario Advisory Council on Women's Issues. At these consultations, directorate staff and advisory council members, and francophone women's groups learned much more about one another. A report entitled "Dialogue femme-à-femme," summarizing the consultations, has been drafted.

Another milestone was a survey of the available statistics on francophone women in Ontario. This was used for the directorate's new database and will provide background information for policy and program planning. It will also be available for use by other ministries and the community. In addition, the directorate developed a set of guidelines to encourage the use of gender-neutral French.

TOWARD A FAMILY-FRIENDLY WORKPLACE

No discussion of this branch would be complete without a description of its work within the field of the harmonization of paid work and family responsibilities.

Since developing a position paper on workers' need to balance paid work and family responsibilities for the First Ministers in 1988, the OWD has led the Ontario government policy response to this growing issue.

The care of family members — children and the elderly — has always worked to marginalize, in employment terms, those people most responsible for it. Overwhelmingly, it is women who care for families and for this reason, harmonization of paid work and family responsibilities is a crucial equity issue.

Because of this, Consultative Services provides funding and expertise for demonstration projects that address ways in which employers, unions and/or the community can meet the needs of both women and men who are sharing and bearing the responsibility for paid work and family care.

An example of this sort of project is a video, now in the production stage, which illustrates to employers the bottom-line benefits of "family friendly" policies — policies that will translate into loyal workers who are less stressed, more productive and absent less. This a project being undertaken by Xerox Canada, with funding from this branch's Change Agent program.

Consultative Services Branch

In addition, the branch translated and published the proceedings of the Ryerson National Conference on Work and Family, (which it also helped to organize) and has developed, with the Ministry of Community and Social Services, a publication that examines the economic ramifications of the "new family and the workplace" *Work and Family: The Crucial Balance* deals with success stories within Ontario workplaces and offers practical ways for employers to help workers balance paid work with family obligations.

Harmonization of paid work and family responsibilities is a policy field which extends beyond strictly employment equity issues and the following sections will touch on how the directorate's other branches contribute to an understanding of this issue.

Policy and Research Branch

The Policy and Research Branch monitors how conditions in Ontario affect women in different ways from men, and the potential effect of new government programs and legislation on women. This ensures that all ministries and agencies are aware of the social, legal and economic impact on women of their proposed policies. Branch staff provide the minister with information and analyses on a range of issues so that these can be thoroughly considered at the Cabinet table.

NEW INITIATIVE AGAINST SEXUAL ASSAULT

A major achievement this year was receiving Cabinet approval for a co-ordinated multi-ministry government campaign against sexual assault, funded through an allocation of $28.8 million over five years. This was a result of a Cabinet submission prepared by Policy and Research staff. Branch staff have overall co-ordination and financial administration of the sexual assault initiative and chair a committee of 21 ministries.

The comprehensive strategy against sexual assault gets out the message that sexual assault is a widespread crime and in the majority of cases, the victim knows her attacker. The strategy includes more services to victims, measures to improve the way the justice system responds to this crime, and prevention initiatives. The directorate is also working on a training package for partner ministries, a program evaluation framework, and a study of sexual harassment in housing.

Grants for public education at the local level were also part of the sexual assault initiative; 87 grants included training for hospital emergency staff, high school forums on date rape and self-defense classes.

CONTINUING WORK AGAINST WIFE ASSAULT

The directorate's other major government-wide role is co-ordinating the ongoing initiative against wife assault, which stresses that wife assault is a community responsibility that affects everyone, rather than a private matter within the family. This strategy involves 16 ministries and a wide variety of programs, including law enforcement initiatives, shelter and community counselling programs, and public education and education for law enforcement, medical and social service professionals.

The directorate's co-ordinating role for the government's joint response to wife assault includes policy advice and analysis, research, program evaluation, and financial and administrative responsibilities. Ontario's leading role in working to end wife assault has been recognized by all provincial ministers for the status of women, and Ontario's advertising campaigns have been adopted by other provinces.

In the fourth year of an initial five-year plan to counter domestic violence against women, the wife assault initiatives received $41 million in funds, including a $5.4 million allocation increase.

THE IMPORTANCE OF ECONOMIC EQUALITY

The many cases of women who are afraid to leave violent relationships because of their economic dependence on assaultive men underscores the connection between violence and the inferior economic position of women. Policy and Research Branch staff, working in the area of economic policy, concentrate on labour market issues, but also consider taxation, pension and income support. Cabinet submissions, especially to the Cabinet Committee on Education, Training and Development, are analysed to bring women's perspective to government policy development.

To assist research on these subjects, the directorate's new database was ready to use this year and provides the directorate with up-to-date statistical information on women in Ontario for policy, consultation and public education activities.

Two research projects were carried out with the Ministry of Labour with the goal of improving the position of immigrant and racial minority women in the workforce. A pilot project funded by the Ministry of Citizenship studied whether this group of women benefit equally from federal and provincial labour adjustment programs.

The first phase of this project — determining where programs are least effective and designing a new labour adjustment model — was complete at the end of the year. Staff also studied the type of information immigrant women may lack about their employment rights, due to language and cultural barriers. Other activities in the economic policy area included a directorate-organized pay equity orientation session for leaders of female-dominated service agencies.

The Gender Equality Indicator, a report on women's and men's comparative education levels, earning and other factors, was published during the year.

Another study was completed on the growth of the "contingent" workforce in Ontario — that is, those workers engaged in part-time, contract, and temporary employment — and the implication of this trend on the wage gap. Increasing numbers of women are working in positions which do not enjoy employment standards protection. Although regular part-time or home-based work can be useful in balancing paid work and family responsibilities, this report sends policy makers a signal that women's overall gains in the workplace could be at risk if new employment protections are not developed.

Also on this issue, the Policy and Research Branch continually monitors all proposed government policies and legislation for their impact on the balance of paid work and family life. This analysis assists the minister in representing this issue in all its dimensions at the Cabinet table.

SOCIAL POLICY — A FOCUS ON ACCESS TO SERVICES

Like economic policy, social policy is a complex field. It deals with the large network of social programs in areas ranging from health to child care to education; and true access to these programs by women often requires provisions for meeting their unique needs. Policy and research staff review proposed policies and legislation that are brought to the Cabinet Committee on Social Policy, and work on many interministerial committees, developing initiatives to ensure that women's needs are indentified and provided for.

Social policy staff also examine issues of particular groups within the women's community, e.g. issues that affect elderly women, women with disabilities, rural and northern women. Some examples:

Policy and Research Branch

- Research was carried out to investigate what additional support is needed by older women receiving social assistance, whose children have left home.

- A series of family planning videos and supporting print materials, called "Talking Sex" was produced for young people of varying ages, their parents and teachers. These materials were specifically designed to address the issue of teenage pregnancy, which denies economic and social equality to so many young women in our society.

- The directorate was responsible for developing a draft factual discussion paper, and in co-operation with the Office of Senior Citizen's Affairs, presenting it for consultation at a series of local-area conferences on the subject of women and aging. The overarching purpose of this activity is to assist older women in making their needs known to, and to encourage their involvement in, the province's planning for health care reforms.

POLICIES FOR IMMIGRANT AND RACIAL MINORITY WOMEN

As a leader in this area, the directorate chairs an interministerial subcommittee on Immigrant and Visible Minority Women for the Cabinet Committee on Race Relations. This subcommittee's overall goal is the integration of immigrant and racial minority women's issues into government program planning. Some of the achievements of the subcommittee this year include reviewing ministries' action plans on multiculturalism and race relations; developing a paper on immigrant women's language training needs, and a staff orientation package for people working with this community; and presenting regional workshops on access to government grants for small community groups.

In co-operation with the Ministries of Labour and Citizenship, branch staff developed a model program to help immigrant and racial minority women workers faced with plant closures or downsizing. A customized approach for these workers, involving retraining, counselling and other support services, was ready for testing at the end of March.

FRAMING LAWS FOR EQUALITY

Although our laws now apply equally to both sexes, the significant differences in the lives of men and women must be taken into account in their application — otherwise laws can actually reinforce women's disadvantaged position. In the area of justice policy, the branch promotes the principle of equal results for women, rather than equal treatment.

Staff review draft policies and legislation to ensure that laws and law enforcement in Ontario reflect this goal. They also represent concerns about women and the justice system on interministerial committees such as one on divorce mediation, and work extensively with the legal branches of other ministries.

Other work includes monitoring family law issues and the development of policies for aboriginal peoples, from the perspective of aboriginal women. Staff also played a major role in a committee on new reproductive technologies reporting to the Attorney General.

Public Education and Program Services

The Public Education and Program Services Branch complements and supports directorate initiatives by providing communications, marketing and information services. The branch's role in social marketing is especially important because of the importance of public education and attitudinal change to many of the directorate's programs.

Public education strategies are developed within the branch. Television, radio and print advertising campaigns, videos and publications are produced to carry out these strategies.

Wife Assault Prevention Month is the main forum for public education. Held each November, it includes a major TV, radio, and newspaper awareness campaign, as well as local public education projects supported by community grants. Many of the radio and newspaper ads are presented in a range of languages so that the directorate's message—Wife assault is a crime—reaches into many of Ontario's communities. The campaign has won several national advertising awards and surveys have indicated that public education has increased awareness and begun to change attitudes about this crime.

The second annual Sexual Assault Prevention Month was held in June 1989 and a poster, pamphlets and news releases were distributed throughout Ontario.

Another important achievement was the planning and publicity for the Achievement in Employment Equity Awards Dinner, held in March 1990. In addition, Public Education and Program Services worked closely with Consultative Services to produce a series of six award-winning posters highlighting women in non-traditional occupations.

In the area of employment equity, the branch also began research on attitudes of men and women to balancing paid work and home/family responsibilities. This will further communications planning work in this new, emerging policy field.

Throughout the year the branch produced a wide variety of speeches on women's issues for the minister and her representatives; audiences ranged from women entrepreneurs and university and professional women's clubs to private-sector employers and community service organizations.

Another important aspect of public education is providing information services. Specially trained information officers within the branch operate an information and access counselling service; more than 4,500 callers a year are referred to appropriate services, often for such sensitive concerns as sexual assault or workplace harassment issues.

This information service allows the directorate to measure the growth of new issues so that they can be incorporated into program planning. Officers also travel to community events to share information on the directorate's programs and services with interested women and men.

Public demand for the directorate's 170 publications continues to grow. In 1989-90 there were three times as many publications available compared to five years ago and more than 8,000 orders were filled.

Public Education and Program Services also operates a resource centre which houses more than 7,000 documents and is one of the very few libraries in Canada dedicated to women's issues. This year staff in the resource centre compiled a unique reference collection of books and articles on the issue of paid work and family responsibilities. For use by researchers and students, directorate staff and other government ministries and agencies, this special collection supports an emerging policy area.

Corporate Services Branch

The Corporate Services Branch provides administrative, financial, human resource (HR) and information technology support for the directorate. It is assisted by the Ministry of Government Services which provides purchasing, personnel and legal services.

The directorate believes that its human resource management must serve as an example of the practices it espouses, to both the community at large and within government. Because of this, employment equity practices are well integrated into the OWD's human resource policies.

Training on employment equity was provided to each branch, and managers and directors began training in bias-free recruitment and selection practices.

The staff Employment Equity Committee was actively involved in the development of several employment equity initiatives, including the development of employment equity goals and timetables for the Strategies for Renewal Report (an HR policy approach for the Ontario Public Service) to Management Board.

In 1989-90 an operational review studied our administrative processes. The recommendations received further review from three internal task forces. The OWD is working to improve administrative procedures and educate staff about them.

A new OWD financial information system helped staff in managing and tracking budgets and expenditures. Further improvements were added to the system for the 1990-91 fiscal year.

The OWD concluded a three-year project to develop and install a local area computer network linking all staff, and providing business applications support in the form of a financial tracking system and a central mailing list.

Conclusion

The need to champion women's concerns will not stop at what we know today. As the government and all society face new social, technological and ethical issues during the coming decade, policies for the future must integrate the hard won gains that women have made.

Many groups throughout society must work co-operatively to advance the economic, legal and social progress of women. Policies that treat people equitably, rather than equally, will allow 52 per cent of the population to better fulfil their potential. The Ontario Women's Directorate looks forward to sharing in that challenge with our partners within government, business, labour, education and the community.

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE DE L'ONTARIO

Rapport Annuel

Direction générale
de la condition
féminine
de l'Ontario

1989-1990

Table des matières

INTRODUCTION :
La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario en 1989-1990 3

LES DIRECTIONS

Direction des services consultatifs 5

Direction des politiques et de la recherche 10

Direction des programmes d'éducation et des services au public 13

Direction des services administratifs 14

CONCLUSION 15

La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario en 1989-1990

Le présent rapport porte sur la septième année d'existence de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, un organisme de défense des droits des femmes qui oeuvre au sein du gouvernement provincial et des communautés ontariennes dans le but de faire avancer la cause de la situation économique, juridique et sociale des femmes.

La Direction générale relève de la ministre déléguée à la Condition féminine, qui représente les femmes au sein du Conseil des ministres. La ministre bénéficie également de l'appui du Conseil consultatif de l'Ontario sur la condition féminine, un organisme «sans lien de dépendance» qui commente les résultats du gouvernement en termes de services offerts aux femmes.

Au sein de la fonction publique, la Direction générale communique les intérêts des femmes à celles et à ceux qui élaborent la politique du gouvernement; elle est chargée d'évaluer l'incidence des lois et programmes proposés sur les femmes.

Si une nouvelle loi ou un nouveau service favorise l'égalité des femmes, la Direction générale accorde son appui. Si, par contre, un projet proposé crée des difficultés pour les femmes, elle identifie le problème et s'efforce de résoudre le conflit.

Le personnel de la Direction générale contribue à influer sur le point de vue du gouvernement face à des questions aussi diverses et délicates que la moralité des nouvelles technologies de reproduction ou la manière dont les femmes s'adaptent aux lois qui traitent de questions comme les normes d'emploi, l'équité salariale, les pensions de vieillesse et, question qui nous préoccupe au premier plan, la violence faite aux femmes.

La Direction générale oeuvre dans le but de faire avancer la cause de l'égalité économique, sociale et juridique des femmes. Bien que ces dernières aient réalisé des progrès considérables, il reste encore **beaucoup** à faire. Entre autres :

- De nos jours, au Canada, au moins une femme sur huit est victime de violence de la part de son conjoint et une femme sur quatre sera victime d'agression sexuelle. Dans la moitié des cas, les victimes de ces agressions sont des jeunes filles de moins de 17 ans. Dans plus de 62 pour 100 des cas d'homicides contre des femmes en 1988, les victimes sont décédées à la suite de violence au foyer.

Introduction

- Bien que près de la moitié de la population active soit aujourd'hui composée de femmes et que les styles de vie aient complètement changé (seulement 16 pour 100 des familles correspondent au modèle selon lequel l'homme est le gagne-pain et la femme reste au foyer), les cas de pauvreté chez les femmes sont plus nombreux que chez les hommes. Dans les années 80, les travailleuses de l'Ontario gagnaient en moyenne 64,5 pour 100 du salaire des hommes, plus de la moitié d'entre elles gagnant moins de 15 000 $ par année. Moins de 13 pour 100 des femmes qui travaillent à plein temps gagnent plus de 30 000 $ par année alors que 40 pour 100 des travailleurs font partie de cette catégorie.

Des stéréotypes sur les désirs et les capacités des femmes sont à l'origine de ces injustices, et il faut adopter des mesures publiques pour modifier ces attitudes persistantes.

Quatre priorités stratégiques ont orienté le travail de la Direction générale en 1989-1990 :

- Élaborer des moyens efficaces pour éliminer la pauvreté et les autres obstacles économiques que les femmes doivent franchir;
- Travailler dans le but d'atteindre l'égalité en matière d'emploi;
- Créer un climat de jugement et adopter des mesures visant à éliminer la violence faite aux femmes;
- Tenter d'éliminer les stéréotypes sexuels et les autres obstacles à l'égalité.

Ce sont là des questions complexes qui ont nécessité l'élaboration de toute une variété de projets et, à titre de petit organisme (personnel de moins de 100 personnes), la Direction générale compte sur la collaboration d'autrui pour accomplir son travail. À l'extérieur du gouvernement, elle encourage les chefs de file de bon nombre de communautés et secteurs à faire des changements qui profiteront aux femmes et leur accorde son appui. Elle a mis sur pied avec beaucoup de succès un certain nombre de projets en collaboration avec des groupes communautaires, des groupes de femmes, des entreprises, des syndicats et des éducatrices et éducateurs.

La Direction générale appuie en outre la ministre déléguée à la Condition féminine lors des discussions et des décisions prises dans le cadre des réunions fédérales/provinciales/territoriales sur des questions ayant trait au statut de la femme.

La description ci-après des activités des différentes directions - services consultatifs, politiques et recherche, programmes d'éducation et services au public et services administratifs - servira à illustrer comment cet organisme central aide toute la population de l'Ontario en améliorant les conditions de vie des femmes qui y vivent.

Direction des services consultatifs

La Direction des services consultatifs travaille en collaboration avec les employeurs des secteurs public et privé, les syndicats, les éducatrices et les éducateurs et les groupes communautaires pour élaborer des projets visant à augmenter la participation des femmes sur les plans économique et social. Elle met l'accent sur l'équité d'emploi en milieu de travail et l'élimination des stéréotypes sexuels en matière d'éducation. Elle offre à ses associés des services de consultation, des conseils en matière d'élaboration de programmes ainsi que des subventions pour certains projets. La coordination des services en français, la conformité à la législation et le programme de subventions aux initiatives communautaires de la Direction générale relèvent de cette direction.

Elle a réussi à établir avec succès des associations avec les milieux patronaux et syndicaux. Cette année, la Direction a également travaillé davantage avec d'autres ministères et avec des groupes de défense des droits. Cette collaboration permet à toutes et à tous de profiter au maximum des ressources disponibles pour aborder les nombreuses questions qui touchent les femmes.

PRIX D'ÉQUITÉ D'EMPLOI

Sept employeurs et organismes se sont distingués lors du sixième dîner annuel de remise des Prix d'excellence pour l'équité d'emploi, qui a eu lieu en mars 1990. Chacun avait encouragé l'embauche et l'avancement de personnes faisant partie des groupes cibles - minorités raciales, personnes handicapées, autochtones et femmes. M^me^ Mavis Wilson, alors ministre déléguée à la Condition féminine, animait le dîner en collaboration avec les ministres des Affaires civiques et du Travail, et la ministre déléguée aux Affaires des personnes handicapées et le ministre délégué aux Affaires autochtones.

Les sept lauréats des prix d'équité d'emploi étaient l'Anigawncigig Institute for Native Training and Development; la Coalition of Visible Minority Women; IBM Canada Ltée; la Fédération du travail de l'Ontario; l'Institut polytechnique Ryerson et l'association des professeurs (prix commun); le Conseil de planification sociale de la communauté urbaine de Toronto et l'Urban Alliance on Race Relations (prix commun) et Superior Performance Products (Canada) Ltd. Ils avaient entrepris une variété d'initiatives d'équité d'emploi allant de la fixation d'objectifs et d'échéanciers pour le recrutement de femmes au sein du corps professoral (Ryerson) à la mise en oeuvre du programme d'alphabétisation en milieu de travail le plus complet qui soit en Amérique du Nord (FTO).

VERS UN NOUVEAU MILIEU DE TRAVAIL

Dans le but d'aider davantage d'organismes à tirer parti de l'équité d'emploi, le programme «Agents de changement» de la Direction des services consultatifs se déroule en collaboration avec des entreprises, des syndicats et des groupes communautaires. Les mesures d'équité d'emploi peuvent ainsi être mises à l'essai dans un véritable milieu de travail afin que l'on puisse juger des résultats. L'objectif du programme est l'élaboration de méthodes de gestion sûres que d'autres organismes pourront appliquer ou adapter à leur situation. Les dirigeantes et les dirigeants des organismes participants doivent donc être disposés à parler publiquement de leur projet. Les projets en question, qui peuvent comprendre des mesures comme la modification des heures de travail ou une formation spéciale du personnel, sont résumés dans des documents d'information pouvant être utilisés par d'autres employeurs ou organismes, par exemple des publications ou des bandes vidéo.

Direction des services consultatifs

Depuis la création du programme « Agents de changement » en 1986, un total de 36 contrats de un an ont été signés. Vingt-deux projets sont maintenant terminés, neuf l'ayant été en 1989-1990. Cette année, la Direction générale a versé une contribution de 314 000 $ aux participantes et aux participants, et sept projets ont été mis en oeuvre, dont un par l'Association des Métis et aborigènes de l'Ontario qui vise à détruire les stéréotypes raciaux en dressant le profil de femmes autochtones qui ont une carrière prospère.

Le projet réalisé avec Canada Packers, et terminé en 1989, en est un autre exemple. Il a entraîné la production d'une bande vidéo et d'un guide de l'animateur pour favoriser la compréhension et l'acceptation de l'équité d'emploi par la direction et le personnel.

UNIR LES LIENS

Pour encourager une plus grande participation de différents secteurs de la société, la Direction des services consultatifs présente différents séminaires et conférences sur l'équité d'emploi. Une conférence, entre autres, portait sur l'intégration de l'équité d'emploi dans les stratégies concurrentielles pour les années 90; une autre a permis aux employeurs intéressés à embaucher des travailleuses et des travailleurs des groupes cibles de rencontrer les organismes chargés de placer ces personnes.

Des ateliers sur l'équité d'emploi, « Les rudiments », s'adressant aux petites entreprises ont eu lieu à Cornwall, à Peterborough, à London et à Sudbury. Dans le cadre d'un projet conjoint financé par le ministère de la Formation professionnelle, 30 projets-pilotes communautaires sur l'accès des femmes à l'apprentissage ont été présentés dans toute la province pour encourager les femmes à entreprendre et à effectuer un apprentissage non traditionnel de main-d'oeuvre qualifiée. Les liens avec les employeurs, les syndicats, les conseils scolaires et les groupes communautaires étaient essentiels à la présentation de ces projets.

ÉQUITÉ D'EMPLOI POUR LES ORGANISMES DU SECTEUR PUBLIC

L'équité d'emploi a une importance tout aussi décisive dans le secteur parapublic que dans les entreprises privées, et la principale force de promotion de l'équité d'emploi dans les conseils scolaires, les hôpitaux, les municipalités et les collèges et universités est le Fonds d'encouragement à l'équité d'emploi, coordonné par la Direction des services consultatifs et administré par les ministères participants.

Le personnel de la Direction travaille en collaboration avec les ministères de la Santé, de l'Éducation, des Collèges et Universités et des Affaires municipales pour aider les institutions à sensibiliser davantage les travailleuses et les travailleurs et les cadres à l'équité d'emploi et à mettre en oeuvre des programmes de base. Par exemple, un financement a été offert aux organismes à titre d'incitation, pour leur permettre d'embaucher leur première coordonnatrice ou leur premier coordonnateur de l'équité d'emploi. Durant l'exercice en cours, un total de 2 210 000 $ provenant du Fonds d'encouragement à l'équité d'emploi a été affecté au secteur public. Le personnel suit les résultats sur une base annuelle, en étudiant les rapports compilés par les ministères. Dans l'ensemble, 396 organismes ont tiré profit du fonds jusqu'ici.

Pour faciliter le processus, la Direction des services consultatifs offre aux coordonnatrices et aux coordonnateurs de l'équité d'emploi du secteur parapublic des ressources comme des ateliers sur la mise en oeuvre de programmes, le recrutement et la sélection, ainsi que des bulletins d'information. Parmi les autres projets à ce niveau, mentionnons la production, en collaboration avec la communauté urbaine de Toronto, d'une bande vidéo sur le harcèlement en milieu de travail. Le Secrétariat des ressources humaines, qui élabore une politique d'équité d'emploi et une stratégie d'application au sein du gouvernement de l'Ontario, a également profité des compétences du personnel de la Direction.

ÉQUITÉ EN MATIÀRE D'ÉDUCATION... LE POINT DE DÉPART

Le personnel de la Direction des services consultatifs s'intéresse de près à l'équité en matière d'éducation en raison de son importance fondamentale pour les possibilités de carrière futures des jeunes femmes. En travaillant avec des groupes communautaires et en mettant des ressources à la disposition des écoles, il aide les jeunes à étudier toute la gamme de possibilités de carrière, y compris les emplois non traditionnels. L'équité en matière d'éducation est essentielle, car beaucoup trop de jeunes filles abandonnent encore les mathématiques et les sciences au niveau secondaire et se privent ainsi de la possibilité d'une carrière lucrative dans le domaine des sciences et de la technologie.

Les programmes de modèles à imiter, dans le cadre desquels des personnes qui exercent des professions non traditionnelles s'adressent à des élèves, représentent une stratégie essentielle pour parvenir à l'équité en matière d'éducation. Que cette personne soit une ingénieure ou un infirmier, cette technique démontre aux élèves que ce sont les intérêts et les capacités qui devraient guider le choix d'une carrière plutôt que les stéréotypes surannés.

La Direction générale participe à la création de programmes communautaires de modèles à imiter en élaborant et en finançant des projets-pilotes locaux. Grâce à l'engagement de chefs de file bénévoles de la communauté, bon nombre de ces projets sont devenus des entreprises locales florissantes. En 1989-1990, 20 000 $ ont été offerts sous forme de financement à des programmes communautaires de modèles à imiter, en plus des documents et du matériel audio-visuel créés par la Direction générale.

«Ça prend du métier», une bande vidéo dessinant le profil d'hommes et de femmes qui exercent des professions non traditionnelles, a été lancée en janvier. Une version anglaise, «More than Just A Job», est également disponible. Six affiches ont été créées en collaboration avec la Direction des programmes d'éducation et des services au public; elles mettent en évidence des femmes occupant des emplois traditionnellement masculins, comme la menuiserie et la conduite de camions.

Le personnel offre aussi un soutien en consultation au nouveau centre d'excellence en mathématiques et en sciences de l'Université Queen's et a préparé une bibliographie de matériel d'enseignement encourageant les jeunes filles à étudier les mathématiques, les sciences et la technique.

FINANCEMENT DE PROJETS COMMUNAUTAIRES

Une autre forme de collaboration consiste pour la Direction générale à financer des projets communautaires qui contribuent à faire avancer les quatre priorités mentionnées dans l'introduction du présent rapport. Une attention spéciale est accordée aux projets entrepris par ou pour des femmes qui sont particulièrement mises en marge de la société, c'est-à-dire les personnes handicapées, les immigrantes, les autochtones, les Francophones, les pauvres, les membres de minorités raciales, ainsi que les femmes vivant en milieu rural, dans une ferme ou dans le Nord de l'Ontario.

En 1989-1990, des subventions d'environ 1 000 000 $ étaient disponibles pour des projets entrepris par des groupes communautaires et de femmes. En outre, la Direction générale a obtenu cette année 160 000 $ pour le fonds de subventions aux initiatives communautaires, qu'elle pourra utiliser pour financer des projets pour des immigrantes et des femmes de minorités raciales. Cette somme provient du fonds pour les relations multiculturelles et les relations interraciales du ministère des Affaires civiques.

Quatre-vingt-dix-sept projets de type ateliers, publications et campagnes d'éducation locales, ont reçu l'appui du fonds de subventions aux initiatives communautaires. Des personnes d'abord de l'Ontario, un groupe de défense des droits des personnes souffrant d'incapacité congénitale, a par exemple produit une série de 10 ateliers régionaux sur l'équité d'emploi pour les femmes présentant cet handicap.

Direction des services consultatifs

Le programme de subventions aux initiatives communautaires comprenait une somme de 400 000 $ réservée aux projets locaux d'éducation publique sur la violence faite aux femmes. La Direction générale a distribué les fonds à 106 groupes locaux pour des projets d'éducation publique sur la violence faite aux femmes, et à 87 groupes pour des projets d'éducation sur les faits concernant les agressions sexuelles. Le Secrétariat d'État du gouvernement fédéral a offert un financement correspondant, par l'entremise du Programme de promotion des langues officielles, aux projets des femmes francophones sur la violence faite aux femmes.

La Direction générale encourage les groupes de femmes et les groupes communautaires intéressés à s'informer à son sujet et au sujet de ses sources de financement au moment de la planification de leurs projets. Le cofinancement des demandes de subvention est aussi une tendance croissante qui a l'appui de la Direction générale parce qu'il sert de complément au financement offert par le secteur public.

Grâce à leur participation à un comité interministériel sur l'accès au financement de l'État, des représentants de la Direction générale et de plusieurs autres ministères ont pu rencontrer des groupes d'immigrantes et de minorités raciales à Toronto, à Hamilton, à London et à Thunder Bay pour leur donner des renseignements sur le processus de financement du gouvernement.

COLLABORATION AVEC LES FEMMES FRANCOPHONES

Lorsque la Loi sur les services en français est entrée en vigueur en 1989-1990, la Direction générale a comblé neuf postes bilingues ainsi désignés afin de mieux répondre aux besoins des femmes de la communauté francophone.

Des liens plus étroits entre la Direction générale et les femmes francophones se sont également tissés grâce à six consultations régionales en collaboration avec le Conseil consultatif de l'Ontario sur la condition féminine. Le personnel de la Direction générale, les membres du conseil consultatif et les groupes de femmes francophones en ont beaucoup appris les uns des autres dans le cadre de ces consultations. Un rapport résumant ces consultations, intitulé «Dialogue femme-à-femme», a été rédigé.

L'étude des statistiques disponibles sur les femmes francophones en Ontario a été un autre événement marquant. Cette étude, qui a été utilisée lors de la mise sur pied de la nouvelle base de données de la Direction générale, fournira des renseignements de base pour la planification des politiques et des programmes. Elle sera également mise à la disposition des autres ministères et de la communauté. La Direction générale a en outre élaboré une série de principes directeurs pour encourager la désignation neutre des genres en français.

VERS UN MILIEU DE TRAVAIL AXÉ SUR LA FAMILLE

Une présentation de la Direction des services consultatifs ne saurait être complète sans une description du travail réalisé au niveau de l'harmonisation des responsabilités professionnelles et des obligations familiales.

Depuis l'élaboration pour les premiers ministres, en 1988, d'un exposé de principes sur la nécessité, pour les travailleuses et les travailleurs, d'équilibrer le travail et les obligations familiales, la Direction générale essaie d'amener la politique du gouvernement de l'Ontario à s'attaquer à ce problème de plus en plus important.

Les soins à apporter aux membres de la famille - enfants et personnes âgées - ont toujours contribué à mettre en marge, en termes d'emploi, les personnes qui en sont chargées et qui sont, en grande majorité, les femmes. Pour cette raison, l'harmonisation du travail et des obligations familiales est une question essentielle à l'équité.

La Direction des services consultatifs offre donc du financement et des conseils pour des projets-pilotes traitant des façons dont les employeurs, les syndicats ou la communauté pourraient répondre aux besoins des hommes et des femmes qui assument et partagent les responsabilités professionnelles et familiales.

Un exemple de ce type de projet est une bande vidéo, maintenant à l'étape de la réalisation, qui illustre pour les employeurs les avantages évidents d'une politique «axée sur la famille», politique qui favorisera la loyauté des travailleuses et des travailleurs, réduira leur stress et leur absentéisme et augmentera leur production. Il s'agit là d'un projet entrepris par Xerox Canada, qui a obtenu un financement dans le cadre du programme «Agents de changement».

La Direction a en outre traduit et publié les actes de la conférence nationale organisée par l'Institut polytechnique Ryerson sur le travail et la famille (elle avait aussi participé à son organisation) et a créé, en collaboration avec le ministère des Services sociaux et communautaires, une publication qui étudie les ramifications économiques «de la nouvelle famille et du marché du travail». *Le travail et la famille : un équilibre délicat* donne des exemples de réussite sur le marché du travail en Ontario et propose aux employeurs des solutions pratiques pour aider les travailleuses et les travailleurs à établir un équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales.

L'harmonisation du travail et des obligations familiales est un domaine qui dépasse les questions de stricte équité d'emploi et les sections qui suivent donneront une idée de la manière dont les autres directions contribuent à sensibiliser le public à la question.

Direction des services consultatifs

Direction des politiques et de la recherche

La Direction des politiques et de la recherche surveille comment les conditions qui existent en Ontario touchent les femmes autrement que les hommes, ainsi que l'effet possible des nouveaux programmes et des nouvelles lois du gouvernement sur les femmes. Tous les ministères et organismes sont ainsi conscients des conséquences sociales, juridiques et économiques que les politiques qu'ils proposent auront sur les femmes. Le personnel fournit à la ministre de l'information et des analyses sur toute une gamme de sujets afin que le Conseil des ministres puisse en tenir compte.

NOUVELLE INITIATIVE CONTRE LES AGRESSIONS SEXUELLES

Une réalisation importante cette année a été de recevoir l'approbation du Conseil des ministres pour une campagne contre les agressions sexuelles coordonnée entre les ministères et financée grâce à l'affectation d'une somme de 28,8 millions de dollars échelonnée sur cinq ans. Cela fait suite à une présentation au Conseil des ministres, préparée par le personnel de la Direction des politiques et de la recherche. Le personnel de la Direction est responsable de la coordination globale et de l'administration financière de cette initiative et préside un comité auquel participent 21 ministères.

La stratégie exhaustive contre les agressions sexuelles porte à l'attention du public que l'agression sexuelle est un crime très répandu et que, dans la majorité des cas, la victime connaît son agresseur. La stratégie comprend plus de services à l'intention des victimes, des mesures visant à améliorer la façon dont le système judiciaire traite ce crime, ainsi que des initiatives de prévention. La Direction générale prépare également du matériel de formation à l'intention des ministères associés, une structure d'évaluation du programme et une étude sur le harcèlement sexuel au niveau du logement.

L'initiative contre le harcèlement sexuel offrait également des subventions pour l'éducation publique au niveau local; les 87 subventions comprenaient un programme de formation pour le personnel des soins d'urgence en milieu hospitalier, des tribunes pour les élèves du niveau secondaire sur le viol perpétré au cours de leurs sorties et des cours d'autodéfense.

POURSUITE DE LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES

L'autre rôle important de la Direction générale au niveau du gouvernement consiste à coordonner l'initiative permanente contre la violence faite aux femmes, qui fait ressortir le fait qu'il s'agit d'une responsabilité communautaire qui concerne tout le monde, plutôt que d'un problème privé d'ordre familial. La stratégie implique la participation de 16 ministères ainsi qu'une grande variété de programmes, y compris des initiatives d'application de la loi, des programmes d'hébergement et de consultations communautaires, l'éducation du public, des membres de la police et des professionnelles et des professionnels de la santé et des services sociaux.

Le rôle de coordination de la Direction générale pour ce qui est de la réaction conjointe du gouvernement face à la violence faite aux femmes comprend des conseils et analyses en matière de politiques, de la recherche, l'évaluation des programmes, ainsi que des responsabilités financières et administratives. Le rôle important que joue l'Ontario en matière de lutte contre la violence faite aux femmes a été reconnu par toutes les ministres des provinces déléguées à la Condition féminine; d'autres provinces ont même adopté les campagnes de publicité de l'Ontario.

Durant la quatrième année d'un projet qui devait au départ s'échelonner sur cinq ans et qui a pour but de mettre fin à la violence faite aux femmes, les initiatives de lutte contre la violence faite aux femmes ont bénéficié d'un financement de 41 millions de dollars. Cette somme comprenait une allocation supplémentaire de 5,4 millions de dollars.

IMPORTANCE DE L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE

Les nombreux cas de femmes qui ont peur de mettre fin à des relations violentes en raison de leur dépendance économique face à des hommes agressifs font ressortir le lien qui existe entre la violence et la situation économique inférieure des femmes. Au niveau de la politique économique, le personnel de la Direction des politiques et de la recherche se concentre sur les problèmes de marché de travail, mais aborde aussi les questions d'imposition, de prestations de retraite et de revenu. On analyse les mémoires présentés au Conseil des ministres, en particulier au Comité ministériel sur l'éducation, la formation et le marché du travail, afin de tenir compte du point de vue des femmes dans l'élaboration des politiques gouvernementales.

On pouvait déjà utiliser la nouvelle base de données de la Direction générale cette année pour contribuer aux recherches sur ces sujets; cette base fournit des statistiques à jour sur les femmes en Ontario pour fins d'élaboration de politique, de consultation et d'éducation publique.

Deux projets de recherche ont été entrepris en collaboration avec le ministère du Travail dans le but d'améliorer la situation des immigrantes et des femmes de minorités raciales en milieu de travail. Un projet-pilote financé par le ministère des Affaires civiques avait pour but d'étudier si ce groupe de femmes profite également des programmes fédéraux et provinciaux d'intégration au marché du travail.

La première phase du projet, qui consistait à déterminer les principales lacunes du programme et à élaborer un nouveau modèle d'intégration, était terminée à la fin de l'année. Le personnel a également étudié le type de renseignements sur les droits au travail auxquels les immigrantes n'ont pas nécessairement accès en raison d'obstacles créés par la langue ou la culture. Parmi les autres activités au niveau de la politique économique, citons une séance d'orientation sur l'équité salariale organisée par la Direction générale pour les dirigeants et les dirigeantes d'organismes de services formés en majorité de femmes.

Un rapport sur les niveaux comparatifs d'instruction, de salaires et autres entre les hommes et les femmes, l'Indicateur de l'égalité des sexes a été publié durant l'année.

Une autre étude a été réalisée au sujet de la croissance de la population active «marginale» en Ontario et des répercussions de cette tendance sur l'écart entre les salaires. Par population active marginale, on entend les travailleuses et travailleurs à temps partiel, les personnes sous contrat et le personnel temporaire. De plus en plus de femmes occupent des postes qui ne donnent pas droit à la protection des normes d'emploi. Bien que le travail permanent à temps partiel ou à domicile puisse être utile pour équilibrer les responsabilités professionnelles et les obligations familiales, ce rapport indique que l'ensemble des salaires des femmes sur le marché du travail pourrait être en péril si de nouvelles mesures de protection ne sont pas élaborées.

À ce sujet, la Direction des politiques et de la recherche surveille de manière permanente toutes les lois et politiques proposées par le gouvernement pour étudier leurs répercussions sur l'équilibre entre le travail et la vie familiale. Cette analyse aide la ministre à présenter tous les aspects de la question au Conseil des ministres.

POLITIQUE SOCIALE - ACCÈS AUX SERVICES

La politique sociale, comme la politique économique, est un sujet complexe. Elle porte sur l'important réseau de programmes sociaux dans des secteurs allant de la santé à la garde des enfants ou à l'éducation. Pour que les femmes aient véritablement accès à ces programmes, il faut prévoir des dispositions spéciales pour répondre à leurs besoins uniques. Le personnel de la Direction des politiques et de la recherche étudie les politiques et les lois proposées qui sont présentées au Comité ministériel sur la politique sociale et participe à de nombreux comités interministériels, élaborant des initiatives pour veiller à bien cerner et combler les besoins des femmes.

Il analyse également les problèmes de certains groupes au sein de la communauté des femmes, problèmes qui touchent entre autres les femmes âgées, celles qui sont handicapées et celles qui vivent en milieu rural ou dans le Nord de la province. En voici des exemples :

Direction des politiques et de la recherche

- Des recherches ont été effectuées dans le but de découvrir de quel appui avaient besoin les femmes plus âgées qui reçoivent de l'aide sociale et dont les enfants ont quitté le foyer.
- Une série de bandes vidéo sur la planification familiale et de documents d'information, appelée «La sexualité, parlons-en», a été produite à l'intention des jeunes de différents âges, de leurs parents et des enseignantes et des enseignants. Cette documentation est conçue expressément pour aborder le problème de la grossesse chez les adolescentes, qui prive tant de jeunes femmes de notre société de l'égalité économique et sociale.
- La Direction générale était chargée d'élaborer un document de travail et, en collaboration avec l'Office des personnes âgées, de le présenter pour fins de consultation dans le cadre d'une série de conférences locales au sujet des femmes et du vieillissement. Le but premier de cette activité est d'aider les femmes âgées à faire connaître leurs besoins et de les encourager à participer à la planification de la réforme des soins de la santé dans la province.

POLITIQUES POUR LES IMMIGRANTES ET LES FEMMES DE MINORITÉS RACIALES

À titre de chef de file dans ce domaine, la Direction générale préside un sous-comité interministériel sur les immigrantes et les femmes de minorités visibles pour le Comité ministériel sur les relations interraciales. L'objectif global de ce sous-comité est l'intégration des problèmes des immigrantes et des femmes appartenant à des minorités raciales dans la planification des programmes étatiques. Cette année, le sous-comité a réussi à étudier les plans d'action des ministères sur le multiculturalisme et les rapports entre les races, à rédiger un document sur les besoins de formation des immigrantes au niveau de la langue ainsi que du matériel d'orientation pour les personnes qui oeuvrent auprès de cette communauté, et à présenter des ateliers régionaux sur l'accès des petits groupes communautaires aux subventions de l'État.

En collaboration avec les ministères du Travail et des Affaires civiques, le personnel de la Direction a élaboré un programme modèle pour aider les immigrantes et les travailleuses appartenant aux minorités raciales dans les cas de fermeture d'usine ou de compression de personnel. Une formule adaptée à ces travailleuses, comprenant du recyclage, des séances de counseling et d'autres services, pouvait être mise à l'essai dès la fin de mars.

STRUCTURER LES LOIS EN VUE DE L'ÉGALITÉ

Bien que nos lois s'appliquent maintenant aux deux sexes sans distinction, il y a lieu de prendre en considération dans leur application les importantes différences qui existent entre la vie d'un homme et celle d'une femme, sinon les lois risqueraient de renforcer la situation déjà défavorisée des femmes. Au niveau de la justice, la Direction encourage donc le principe de résultats égaux pour les femmes, plutôt que celui d'égalité de traitement.

Le personnel étudie les avant-projets de loi et de politiques pour veiller à ce que les lois et leur application en Ontario reflètent cet objectif. Il fait également part des inquiétudes au sujet des femmes et du système de justice aux comités interministériels comme celui, entre autres, sur la médiation en cas de divorce, et travaille en étroite collaboration avec la direction juridique des autres ministères. Ses autres tâches consistent notamment à surveiller les problèmes de droit familial et l'élaboration de politiques pour les peuples autochtones, dans la perspective des femmes autochtones. Le personnel de la Direction a également joué un rôle important au sein d'un comité sur les nouvelles technologies de reproduction, qui relève du procureur général.

Direction des programmes d'éducation et des services au public

La Direction des programmes d'éducation et des services au public complète et appuie les initiatives de la Direction générale en fournissant des services de communication, de marketing et d'information. Son rôle au niveau du marketing social est particulièrement essentiel en raison de l'importance de l'éducation publique et du changement des attitudes face à beaucoup de programmes de la Direction générale.

Des stratégies d'éducation publique sont élaborées au sein de la Direction. Des campagnes de publicité à la télévision, à la radio et dans les journaux, des bandes vidéo et des publications sont ensuite produits pour mettre les stratégies en application.

Le Mois de prévention de la violence faite aux femmes est la principale tribune d'éducation publique. Chaque année en novembre, une importante campagne d'éducation est lancée à la télévision, à la radio et dans les journaux, et des projets locaux d'éducation publique soutenus par des subventions communautaires sont mis en oeuvre. Beaucoup d'annonces à la radio et dans les journaux sont présentées dans différentes langues pour que le message de la Direction générale - la violence faite aux femmes est un crime - atteigne le plus grand nombre possible de communautés ontariennes. La campagne a remporté plusieurs prix nationaux de publicité, et des sondages démontrent que, grâce à l'éducation publique, les gens sont davantage sensibilisés et les attitudes face à ce crime ont commencé à changer.

Le mois de juin a été choisi pour être tous les ans en Ontario «Le mois consacré à la prévention de l'agression sexuelle»; une affiche, des brochures et de nouvelles publications sont distribuées dans toute la province à cette occasion.

Une autre réalisation importante a été la planification et la publicité pour le dîner de remise des Prix d'excellence pour l'équité d'emploi, qui a eu lieu en mars 1990. La Direction a en outre travaillé en étroite collaboration avec la Direction des services consultatifs pour produire une série de six affiches, qui ont d'ailleurs mérité un prix, mettant en évidence des femmes qui exercent des professions traditionnellement masculines.

Au niveau de l'équité d'emploi, la Direction a entrepris des recherches sur les attitudes des hommes et des femmes face à l'équilibre entre le travail et les obligations familiales. Ces recherches feront avancer les travaux de planification des communications dans ce secteur nouveau et en voie de développement.

La Direction a rédigé une grande variété d'exposés pour la ministre et ses représentantes et ses représentants sur les problèmes des femmes; les auditoires étaient composés autant de chefs d'entreprise et de membres de clubs de femmes professionnelles et universitaires, que d'employeurs du secteur privé et de membres d'organismes de services communautaires

Un autre aspect important de l'éducation publique consiste à offrir des services d'information. Des personnes ayant reçu une formation spéciale au sein de la Direction ont mis sur pied un service d'information et de conseils en matière d'accès. Chaque année, plus de 4 500 appels sont acheminés aux services appropriés; ils portent souvent sur des questions délicates comme l'agression sexuelle ou le harcèlement au travail.

Ce service d'information permet à la Direction générale d'évaluer l'évolution des nouveaux problèmes afin de les intégrer à la planification des programmes. Le personnel participe également à des activités communautaires pour communiquer à des femmes et à des hommes intéressés de l'information sur les programmes et services de la Direction générale.

La demande du public pour les 170 publications de la Direction générale ne cesse de croître. En 1989-1990, les publications disponibles étaient trois fois plus nombreuses qu'il y a cinq ans, et le personnel a donné suite à plus de 8 000 commandes.

La Direction des programmes d'éducation et des services au public exploite également un centre de documentation qui comprend plus de 7 000 documents et qui est, au Canada, l'une des rares bibliothèques consacrées aux questions touchant les femmes. Cette année, le personnel du centre a compilé une collection unique en son genre de livres et d'article de référence sur le travail et les obligations familiales. Cette collection spéciale, qui pourra être utilisée par les chercheuses et les chercheurs, les étudiantes et les étudiants, le personnel de la Direction générale ainsi que par d'autres ministères et organismes du gouvernement, appuie un secteur de politiques en voie de développement.

Direction des services administratifs

La Direction des services administratifs fournit à la Direction générale un soutien en matière d'administration, de finances, de ressources humaines et de technologie informatique. Elle bénéficie du concours du ministère des Services gouvernementaux, qui est chargé des achats, du personnel et des services juridiques.

La Direction générale est d'avis que sa gestion des ressources humaines doit constituer un exemple des pratiques qui l'inspirent, tant pour la communauté qu'au sein du gouvernement. Des pratiques d'équité d'emploi sont donc bien intégrées à ses politiques de ressources humaines.

Chaque direction a bénéficié d'une formation en matière d'équité d'emploi et les cadres et les directrices ont entrepris une formation en matière de pratiques de recrutement et de sélection objectives.

Le Comité d'équité d'emploi a participé activement à l'élaboration de plusieurs initiatives d'équité d'emploi, y compris la fixation d'objectifs et d'échéanciers pour le Strategies for Renewal Report (rapport des stratégies de renouvellement--une initiative des ressources humaines pour le secteur public de l'Ontario) présenté au Conseil de gestion.

En 1989-1990, une étude opérationnelle a permis d'analyser nos procédés administratifs. Trois groupes de travail internes ont ensuite examiné les recommandations. La Direction générale souhaite améliorer ses procédés administratifs et veiller à ce que le personnel en soit davantage informé.

Le nouveau système d'information financière de la Direction générale aide le personnel à gérer les budgets et les dépenses et à en assurer le suivi. D'autres améliorations ont été apportées au système pour l'exercice financier 1990-1991.

La Direction générale a terminé un projet de trois ans qui consistait à élaborer et à installer un réseau informatique local reliant tout le personnel et offrant un soutien sous forme d'un système de suivi financier et de liste centrale de destinataires.

Conclusion

La nécessité de défendre les droits des femmes ne s'arrêtera pas à ce dont nous sommes conscients aujourd'hui. Comme le gouvernement et la société en général connaîtront de nouvelles réalités sociales, technologiques et morales durant la décennie à venir, les politiques de l'avenir doivent intégrer les droits que les femmes ont difficilement réussi à obtenir.

Dans la société, beaucoup de groupes doivent collaborer pour faire avancer les progrès économiques, juridiques et sociaux des femmes. Grâce à des politiques qui traitent les gens de manière équitable plutôt qu'égale, 52 pour 100 de la population auront plus de chances de mettre leurs talents à profit. La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario est impatiente de prendre part à ce défi avec ses collaboratrices et ses collaborateurs au sein du gouvernement, des milieux patronaux et syndicaux, du milieu de l'enseignement et de la communauté.